

社会福祉法人武蔵野緑会 2024年度(令和6年度)事業報告(概要版)

教えるとは、ともに希望を語ること
学ぶとは、誠実を胸に刻むこと

「ストラスブール大学の歌」
——ルイ・アラゴン



「子どもの権利条約の時代」の保育 その子らしさ、人間らしさを育む保育実践をめざして

はじめに

2024年度(令和6年度)は武蔵野緑会にとって大きな節目の年度になりました。法人の最も大きな取り組みは次の二点です。

第一は子どもの権利に根差した子ども観・保育観の見直しと発展、第二は新たに練馬区立上石神井保育園の運營業務委託のプロポーザルに応募し、2026年度から受託が決定したことです。法人全体を上げての大きな挑戦は、私たちの保育に新たな変化と希望をもたらしました。

以下、それぞれの取り組みを振り返り、そこから見えてきた新たな発展や課題について確認していくことにします。

第1章 2024年度(R6年度)の重点事業と新たな発展

1. 「子どもの権利条約の時代の保育」をめざして

(1) 大きな研修会に取り組む中で

2024年度の第一の取り組みは、なんといっても「子どもの権利条約の時代の保育」への挑戦でした。子どもの権利を保障する保育とはどのようなことかを正面から問い直した1年でありました。

条約締結から35年、日本が批准をして30年を迎える中で、2023年4月には「こども基本法」や「武蔵野市子どもの権利条例」が施行されました。私たちはこれらを真に意味あるものにするために学び合うところから始めました。

毎年二回開催している武蔵野緑会全体研修(武蔵野緑会保育合研)は、前期は6月24日(月)の夜に「保育の中の子ども声」というテーマで開催。後期は11月19日(火)に「信頼と希望の保育をめざして」というテーマで開催しました。

いずれも加藤繁美先生のお話を中心に学び合いました。加藤先生は主として子どもの権利条約締結後の世界の先進的な乳幼児保育研究を踏まえつつ、子どもの権利の視点から保育の実践課題を提起されました。とりわけ子どもを「未熟な者」、「まだ何も知らない存在」としてとらえ、その「社会化」をめざして大人が何かを教えるという旧来の伝統的な子ども

観・保育観からの転換が求められていること（国連子どもの権利委員会）が強調されました。

そのなかで、「子どもの声を聴く」とはどのようなことかを実践例を踏まえてお話されました。「子ども主体」とか「対話的で深い学び」といっても、大人が誘導してしまえば子どもの権利は奪われてしまいます。そうではなく、私たちは子どもを信頼することで、その行動の意味を考えてみる。そうすることでその行動が肯定的に見えてくるという事実を実践的に学ぶことができました。上から目線で子どもに「教える」のではなく、「ともに希望を語り合うこと」は、子どもを一人の市民としてみるという態度が求められます。子どもは意味生成の主体であり、一人の市民という子ども観は、これからの保育を考える上で大きな転換となるものでした。

これらの研修会は、いずれも武蔵野市の「後援」を得て実施しました。前期研修会は、武蔵野芸能劇場の会場に入りきらず、第一会場、第二会場を設け、オンライン併用で実施しました。参加者は256名でした。

同様に後期研修会は、武蔵野市民文化会館大ホールにおいて対面で行い、県外、23区、多摩の各地から集い、参加者は320名でした。いずれも「子どもの権利条約の時代の保育」の共通認識を拓き、つながり合うための意義ある画期的な研修会の取り組みであったといえます。

これらの学びをこれからの保育にどのように活かしていくかが課題です。各園でアプローチの仕方は異なりますが、その中から先進的な実践事例も生まれてきています。また、11月20日の「武蔵野市子どもの権利の日」は、子どもの権利条約締結日にあわせて設定したのですが、私たちは、後期研修会をその前夜の取り組みとして位置づけました。当日は各園において子どもの意見表明に焦点をあてた啓発的な取り組みなどが行われました。今後は、さらに工夫を重ね、意味ある日として定着させていくことが求められています。

(2)子どもの権利保障は人生のスタートから

このように、私たちが総力をあげて取り組んだ大きな研修会の背景には、上記でも述べたように「こども基本法」や「武蔵野市子どもの権利条例」の制定・施行がありました。私たちは、これらの法律や条例を真に意味あるものにしていく観点から「子どもの権利保障は人生のスタートから」と位置づけ、乳幼児保育の重要性を訴えて実践してきました。

しかし一方で、今日の保育や教育をめぐる状況は、子どもたちの育ちを歪め、保育の公共性を奪う深刻な実態があることを指摘せざるをえません。平和が脅かされ、戦争の世紀に逆戻りしたような世界の現状。差別と分断と民主主義の破壊の政治経済体制。地球環境の破壊などは後戻りのできない限界に達しています。

こうしたもとの保育の現状について、私たちは「2024年度事業計画」で次のように指摘しました。

「すべてのものの価値を経済成長をモノサシにして測る社会——言い換えれば「今だけ、金だけ、自分だけ」という価値観——が私たちの保育や教育を取り巻く社会や現実を歪める力となっています。そこから繰り返し求められる「保育の質」や教育のあり方のモノサシとはどのようなもののでしょうか。私たちには、足元を見つめ、現実を直接観察し、政府の政策的な検証をすることが求められています。」と。

そこであらためて保育のおかれている懸念される現状まとめるならば次のような特徴があげられます。

◆現状の保育の姿

- | |
|--|
| <p>【育ち】 「学校」や「標準的な育ち」に自分を合わせなさい。</p> <p>【子ども】 競争を勝ち抜きなさい。育ちは自己責任。</p> <p>【保育者】 「標準的な育ち」を保障する「技術的専門家」。</p> <p>【保育園】 保護者がサービスを購入し、経営者は利潤を生み出すシステム。</p> |
|--|

これらは「失われた 30 年」の保育・教育政策がもたらした結果と言ってよいものです。私たちはこれ以上に保育の理念や公共性を失わせてはなりません。子どもや保護者や保育者を「自己責任」で縛り、人間的な要求を保育から追い出し、保育の公共性を薄め、「私的利益への奉仕」に変えてしまおうという流れをどうしても止めなければなりません。その手がかかりとして、「子どもの権利条約の時代の保育」とは何かをあらためて問い直し、学び合ったのが 2024 年度の保育の取り組みでした。

私たちは、「子どもの権利保障は人生のスタートから」と主張し、「子ども観・保育観の転換」を訴えてきました。「平和や豊かな未来は、各世代の保育・教育によって完成される」ことを信じ、みんなで前に進めていくことが大切です。

そこで、これから私たちが進めていく「子どもの権利条約の時代の保育」の姿を次のように展望しています。上記の現状の姿と対比してみてください。

◆「子どもの権利条約の時代」の保育の展望

【育ち】 「標準的な発達」を目標とするのではなく、その子の持ち味を活かし、「その子らしさ・人間らしさ」を身につけるプロセス。

【子ども】 社会の歩みを変え、変化をもたらす一人の市民。大人とともに学び合う存在。

【保育者】 単に「技術的な専門家」ではなく、子どもとともに希望を語り、誠実を胸に刻みつつ、相互に影響を受け合いながら社会の要請に応える存在。倫理的な専門家。

【保育園】 子ども、保護者、保育者を主体とした「関係性のシステム（コミュニケーションシステム）」。それぞれの主体の幸、不幸は、どれ一つが欠けてもなりません。互いに影響を及ぼし合い、依拠している学びの共同体。それが保育園システムということ。

このような子どもや保育の姿を構築していく上で、私たちは「子どもと大人の権利保障はセットで！」という目標を共有してきました。「保育の質」を高めなさいとよく言われますが、そのためには保育のプロセスの質（子どもの経験の質）、保育環境などの構造の質、保育者の労働条件の質などがセットで保障されなければなりません。そうしなければ、どんなに「子どもの権利保障を！」と叫んでみても「保育の質」を向上させることはないでしょう。子どもの権利保障は、子ども、保護者、保育者という三つの主体の「関係性のシステム」の中で実現されるものだからです。

保育環境や労働条件の質を高めるうえで、保育士の配置基準と処遇改善は中心問題であり、緊急に改善しなければならない課題です。保育園が「関係性のシステム」であることをもっと明らかにしながら、「子どもと大人の権利保障はセットで！」の声を上げ、実践していくことが大切です。

2. 練馬区立上石神井保育園の受託

2024 年度の大きな取り組みの第二は、練馬区立上石神井保育園の運営業務の受託が決定したことです。

(1) 受託決定に至る経過

2024 年 3 月末に練馬区から上石神井保育園の運営業務委託プロポーザル事業者の募集通知を受けて、4 月に現地見学を行い、5 月に 2 回にわたって書類提出をし、6 月にプレゼンテーションを行いました。7 月には責任保育園であるありんこ保育園の現地調査があり、9 月 26 日には練馬区議会において武蔵野緑会への上石神井保育園委託議案が可決されたとの通知を受けました。

まさに 2024 年度のスタートとともに始まったプロポーザル参加への取り組みでしたが、スムーズに進めることができた大きな要因の第一は、「もう一つ保育園を」と法人事業計画の「中長期計画」に位置づけていたことがあげられます。そして第二には、職員の柔軟で豊かな開かれた保育観が積み重ねられてきていたことが背景にはあったと振り返っています。

第三は、これらを推進するうえで大きな力になったのが法人理念です。

先に述べたような「子どもの権利条約の時代の保育」を実践的に積み重ねてきた保育観は、理念を社会的に開くことを重視し、つながりを求めてきました。小さなありんこ保育園がほとんどためらうことなく責任保育園を受け入れた背景には、そうしたこれまでの保育の実践的な取り組みがあったことは間違いありません。

(2)委託準備期間から本委託に向けて

今後、2025 年度の丸一年間は引継ぎ期間であり、2026 年 4 月からの本委託に向けての準備期間になります。2025 年 4 月から 12 月までは園長予定者を含む 7 名のクラスリーダー層以上の職員が週 2 日程度、上石神井保育園で引継ぎを行います。翌年 1 月から 3 月までは残りの職員全員を配置し引継ぎを行います。

こうしたスケジュールのもとで、2024 年 9 月 26 日の受託決定からほぼ 3 カ月という短い間に 7 名のクラスリーダー層以上の異動者を決めなければなりません。けっしてスムーズに決まったというわけではありませんが、各園において積極的に受け止めていただき、異動希望者が揃ったことはとてもよかったと振り返っています。

2025 年 3 月 9 日の上石神井保育園保護者との第 1 回目の意見交換会に向けて、私たちは法人理念に基づく保育の考え方をまとめ、7 名の職員紹介を含め引継ぎの計画案とともにプレゼンテーションを行いました。

本委託は 2026 年 4 月からです。現在は法人本部からは上石神井保育園受託準備担当を配置し、園長予定者を含め各クラスのリーダー層以上 7 名を中心に準備を行っています。

3. 二つの大きな取り組みから見えてきたこと

以上のような 2024 年度の二つの大きな取り組みから見えてきたものとは何でしょうか。大きな挑戦の中から新しい発見や発展がありました。ここでは今後の保育や社会のあり方に影響を及ぼす三つのことをあげておきます。

(1)理念をひらき、希望に向かう

第一は法人理念をあらためて見直し、その意味を深めて力とし、希望に向かって力強く前に進み出したことです。「理念をひらく」とは、「人皆に美しき種子あり」の法人理念を「個人に内在する尊厳 (=美しき種子)」という価値観にとどめるのではなく、「社会的な平等に開く」という意味が込められています。

私たちは、上石神井保育園のプロポーザルやこれまで行われた保護者との意見交換会などでは、法人理念の重要性について何度も述べてきました。そのなかで、理念は、私たちがどこに向かって保育や保育園運営をおこなっていくかを考える時の基本となるもので、とても大切なものであることを強調しました。その理念について私たちは次の様に定義してきました。

「理念とは、法人の根本となる考えです。私たちが大切にしたい理念には、普遍的な原理が貫かれていることが求められます。普遍的な原理とは、その考えが歴史的にも科学的にも検証されたものであり、誰に対しても希望を与え、再生させる力を持ったものでなければなりません」

特に最後の部分は強調しておきたいことです。理念は「誰に対しても希望を与え、再生させる力を持ったもの」でなければならぬものです。子どもにとっても、保護者にとっても、保育者にとってもです。

それはどのようにして可能となるのでしょうか。ここでは十分に説明する余裕がありませんが、ヒントは「人皆に美しき種子あり＝個人の尊厳」は個体内部に蓄積されているものではなく、「他者との関係性」の中で認めたり、認められたりするなかで認識し、承認されていくものであるということです。互いに尊厳という価値を認め合い、承認することができるから助け合うこともできるのです。それが理念を「社会的な平等に開く」ことの意味です。

この考え方は子どもの発達を考える時にも重要な視点です。「学びや発達は個体内部のスキルや知識の蓄積」としてではなく、子どもを取り巻く状況との相互作用のなかで構築されていくものという発達理論にも通じるものです。

私たちは武蔵野緑会の法人理念をそのような意味で保育や保育園運営の中心に据えて「信頼と希望の保育」を編集し、プロポーザル等で訴えてきたのです。それは大きな挑戦の中の新しい発見や発展といってよいものでした。

もちろん「人皆に美しき種子あり」の法人理念は立派なものであり、これからも大切にしていかなければなりません。大事なことは、「誰に対しても希望を与えたり、再生させたりする力」として、理念の内実を豊かにしていくこと、社会変革の力にしていくこと——それがこの大きな取り組みの中で私たちが学んだことの一つです。

(2)法人運営の安定と楽しい保育園づくりの基盤づくり

2024年度の大きな取り組みから見えてきた第二は、法人運営の安定化と楽しい保育園づくりの基盤の確立という展望です。

新たに上石神井保育園を受託することで法人の財政基盤は強固になります。これまで運営してきた3園は成り立ちも歴史もそれぞれ異なっており、職員の労働条件や給与面での格差がありました。今回新たに受託園が増えたことで、各園の財政基盤を平準化する可能性を引き出すことができました。

また、かねてより希望のあった就業規則の統一化を進めていますが、それを可能にしたのも新たな受託園が増え、財政基盤が確立することが大きく寄与しています。就業規則の統一化は人事異動も可能にします。人事交流が増えることは、開かれた保育の活性化にもつながり、お互いに良いところに学びながら楽しい保育園づくりに繋げていく可能性がさらに広がります。

(3)社会福祉法人の役割と責任を拡げる

2024年度の取り組みから見えてきた第三は、社会福祉法人の役割と責任の拡大です。法人の「中長期計画」では第一に「社会福祉法人の役割の明確化と子育て文化の拠点づくり」として次の5つの課題を掲げています。

- ①保育園は子どもと保護者と保育者の「関係性のシステム」
- ②保育園は地域や社会システムに包摂されている
- ③より良い保育をすすめる“保育者の協同の場”を拡げる
- ④「子どもの権利条例」を実効性のあるものにする
- ⑤子どもの権利保障と保育者の処遇改善・配置基準改善はセットで！

——これらの課題に対して一歩一歩前に進めてきていることに確信を持ち、今後はどんなことならできるのか、みんなで楽しく考え合って行きましょう。

その時に大事にしたいことがあります。それは誰もが「耕す人」になろう！ということです。どんな小さなことでもよい、「誰かがやってくれるだろう」ではなく、自分で考え、力を合わせて主体的に取り組むことです。

2024年度事業計画では次のように呼びかけました。あらためて読み返して新しい年度の力にしていきましょう。

(4)「耕す人」に！

- *「耕す（カルチベート）」ことなくして豊かな文化（カルチャー）はつくれません。「今までと同じ」であるならば保育も社会も変革することができないばかりか、人も社会も「保守的」になってしまい、人間的な成長発展は影を薄めるでしょう。民主主義は常につくっていかねば壊されてしまうものです。
- *子どもたちはいつでも「退屈で、簡単な遊びから、通常とは違うやり方に挑戦」しています。それは、「標準的なやり方に対する抵抗する能力」と言ってよいものです。
こうして子どもたちは常に何かに関心を持ち、挑戦し、探究し、人のつながりを広げているのです。だから「子どもは社会に変革をもたらす主体」なのです。「子どもたちのことは子どもたちに聴け」と言われるように、私たちは子どもの豊かな心の声を傾聴し、ともに希望を語り合い、誠実を胸に刻みながら学んでいくことが大切です。
- *保育も保育制度も改革課題があふれる程あります。子どもの“遊び”にみられるように、経験を踏まえ、自由な想像なくして新しい文化を創造することはできません。私たちは「耕す人」を目指し、ともに新しい年度を迎えていきましょう。」

第2章 法人の運営管理

次に、法人の運営管理の実績について述べます。

1. 評議委員会

2022年度より、評議委員会は定時評議委員会を含めて年回3回程度開催に増やしました。これにより法人運営や保育実践の理解がすすみ、定款で定めた議決事項の審議がより深められるようになりました。2024年度も年3回、以下の通り開催をしました。

◆2023年度評議委員会

第1回定時評議委員会：6月17日（月）	事業報告、決算報告等定款で定める事項
第2回評議委員会：9月30日（月）	前半期の理事長及び業務執行理事の活動報告と懇談、他
第3回評議委員会：3月24日（月）	事業計画案、予算案報告と懇談 後半期の業務報告と懇談

2. 理事会の組織活動等

※理事会

2024年度定例理事会は次のとおり開催しました。

◆2024年度理事会開催予定

第1回（5月20日（月））	事業報告、決算、評議委員会議案、他
第2回（9月30日（月））	業務執行状況報告、評議委員会との懇談、他
第3回（3月24日（月））	業務執行状況報告、事業計画、予算、評議委員会との懇談、他

※業務執行理事会議

業務執行理事会議は次の通り6回開催しました。詳細は「業務執行状況報告書」を参照してください。

第1回：4月17日（	第2回：8月1日	第3回：9月26日
------------	----------	-----------

第4回：11月16日（	第5回：12月16日	第6回：2月27日
-------------	------------	-----------

※業務執行理事・園長合同会議と各園運営会議

業務執行理事・園長合同会議は法人方針と園の運営を結ぶ重要な会議です。これまでどおり毎月定例的に開催し、内容の充実をはかりました。

なお、業務執行理事・園長合同会議を受けて各園の主任以上で構成する運営部会議は必ず月例で行うようにしました。運営部は各園運営とその進行管理の要であり中心です。原則として月例の運営部会議を必ず開き、方針を共有し、徹底するようにしました。

◆2024年度業務執行理事・園長合同会議

第1回：4月8日（月）	第2回：5月13日（月）	第3回：6月3日（月）
第4回：7月1日（月）	第5回：8月26日（月）	第6回：9月9日（月）
第7回：10月×日（月）	第8回：11月11日（月）	第9回：12月2日（月）
第10回：1月6日（月）	第11回：2月10日（月）	第12回：3月10日（月）

※副園長・主任会議

副園長・主任の交流会開催の要望が出ています。時期やテーマについては、各園の副園長・主任が中心となって調整し、各園の実情を踏まえて随時計画し実施します。

2,024年度は開催しませんでした。

※理事会役員の役割分担。

理事の役割分担は2023年度を引き継ぎ、次のとおりとしました。

- ① 法人・施設運営の統括、②法人運営の実務、③業務執行理事会議・園長会議、④会計責任者・出納責任者、⑤法令遵守責任者、⑥各施設担当、他

※「みどり会通信」の発行

2024年2月号で『みどり会通信』は通算100号になり、2025年3月には114号になりました。2014年より10年間余毎月発行してきました。評議員と理事会と職員などをつなぐ情報機関誌として引き続き月刊で発行します。

3. 法人研修

法人研修計画は①役員研修、②職員研修、③各施設研修に分けて行いました。②③の職員研修については、法人主催以外は各園の研修計画の中に位置付けるようにします。

(1)役員研修

外部実施期間による役員研修の主なものは次のとおりです。なお、必要に応じてその他の研修会等に積極的に参加するようにしました。

研修名	実施機関	参加対象
法人役員研修	東京都、東社協他	全理事、監事
全国経営セミナー	全国経営懇話会	理事、監事、園長
経営懇話会テーマ別学習会等	全国・東京経営懇話会	理事、監事、園長
財務会計研修会	東社協、幼保経営サービス	理事、監事、園長
法人自主研修	理事会	理事、監事、園長

全国合研、他	全保連	理事、監事、園長
--------	-----	----------

(2)職員研修

法人が主催する次の職員研修は必須研修とし、すべてキャリアアップ研修対象としています。

研 修 名	実施日	参 加 対 象
武蔵野緑会保育合同研修会 (前期・後期)	【前期】：6月24日(月)、 「子どもの権利条約の時代の 保育実践——子どもの声 を聴く」講師：加藤繁美山梨 大学名誉教授 【後期】：11月19日(火) 「子どもの権利条約の時代 の保育実践——信頼と希 望の保育をめざして」講師： 加藤繁美山梨大学名誉教授	3園全職員、他 165名参加 武蔵野市芸能劇場小劇 場 3園全職員、他 375名参加 武蔵野市市民文化会館 大ホール
理事・園長研修	4月8日(月) 「保育の中の 子どもの声を聴く・・・各事 業計画を踏まえて」	理事・園長(後半：研修)
3園合同新人研修会	4月17日(水) 「武蔵野緑 会の歩みと理念」	新人職員全員
副園長・主任等研修	7月1日(月)	副園長・主任等

(3)各施設研修報告

別紙

(4)本部拠点区分決算

この事業報告に対応する本部拠点区分の決算書は別紙の通りです。

(5)各園の事業報告及び決算

各園の事業報告及び各拠点区分決算書は別紙のとおりです。

第3章 法人の中長期計画(一部修正、一部追加)

1. 社会福祉法人の役割の明確化と子育て文化の拠点づくり

(1) 保育園は子どもと保護者と保育者の「関係性のシステム」

保育園は子どもと保護者と保育者の三者を中心とした「関係性のシステム(コミュニケーションシステム)」です。システムは互いにかみ合って進むものであり、それぞれの主体者が幸、不幸かは互いに依拠し合っています。子どもと大人の関係性の質が豊かな保育の未来を切り開きます。

(2) 保育園は地域や社会システムに包摂されている

保育園はまた、地域や社会システムに包摂されています。地域や社会の文化が豊かでなけ

れば、子どもたちもまた豊かに育つことができません。

社会福祉法人は、「地域における公益的な取組」の実施が努力義務として求められています。法人理念や定款に基づき、社会福祉法人としての役割と責任を自覚し、子育て・保育全般を中心とした地域の豊かな社会福祉の推進・向上に寄与していきます。

(3) より良い保育をすすめる“保育者の協同の場”を拓ける

武蔵野市には認可保育所・認定こども園が37園あります(2023年12月)。その他にも認証保育所、グループ保育室、家庭的保育室、事業所内保育室などがあり、幼稚園や学童クラブなどもあります。

練馬区には公立保育園60園、私立認可保育園だけでも118園もあります。その他にもたくさん乳幼児関係施設があります。

地域にはこれらの保育園などにかかわる職員や保護者などが、保育の質の向上や職員の身分の向上を求めて組織した任意の団体もあります。

それぞれユニークな理念や目標を掲げ、保育の形態も運動のやり方も異なりますが、日本国憲法や子どもの権利条約の精神を基本とすることにおいては共通しています。そのことを大事にしながら、私たちは子どもたちが豊かに育ち、保育者が誇りをもって働くことができるしくみや社会をつくるために、ともに交流の輪を拓け、学び合い、知恵と力を結集することが強く求められています。そのために当法人の役割を踏まえ、どのようなことができるかを考え合い、その都度力を合わせて協力・協同の関係を築いていきます。

(4)「子どもの権利条例」を実効性のあるものにする

武蔵野市においては子どもの権利条例が制定されました。画期的な出来事です。

私たちはこの条例が真に実効性のあるものとするため、日常の保育実践はもちろんのこと、「子どもの権利の日」などには各園と力を合わせて学び合う場をつくったり、啓発のためのイベントを行うなど、積極的に役割を果たしていきます。

子どもは権利の主体者であり、一人の市民です。私たちはこれまでの保育実践を踏まえ、広く市民との協同により武蔵野市子どもの権利条例が実効性のあるものとなるよう、実践的な貢献をしていきます。そのために実行委員会の組織なども探っていきます。

(5)子どもの権利保障と保育者の処遇改善・配置基準改善はセットで！

「子どもの権利条約の時代」の保育実践をゆるぎなく進めていきます。そのためにも「みんなの幸せな日々をつくるために——子どもと大人の権利保障はセットで！」「子どもの権利と保育者の処遇改善・配置基準改善はセットで！」を共通目標にしてすすめていきます。

2. 施設運営の基盤強化と計画的運営

(1) 西久保保育園

現在の園舎建設(2004年)後、20年近くが経ち、建物の順次修繕を行っています。今後とも大規模修繕や将来的な建替えに向けて積立も含めて計画的に進めていくことが大切です。

また、2021年に園庭の拡充のため市有地を買収することができました。今後は創立70周年記念事業として早い時期に完成できるように整備を図ります。

(2) ありんこ保育園

20年間の定期借地であることを踏まえ、将来計画をもつことが大切です。特に職員の世代交代も想定しながら、今から園長はじめ運営部が計画の共有化をはかり、意識的に取り組んでいくことが求められています。

また、60年余の歩みの中で共同保育所時代が長かったわけですが、その歴史の中で何を学び、これからの保育や保育園運営につなげていくのか整理してみることも大切です。それぞれの保育園には顔(文化)があるように、ありんこ保育園のアイデンティティを共有していくことが求められています。

(3) 関町第二保育園

練馬区立関町第二保育園は、2028年度(令和10年度)で区との委託更新の契約期間満了

となります。区からは再公募して現行の委託方式を希望するか民営化方式を選択するかの打診がきており、方向性を決めなければなりません。

委託方式の場合は、準備期間を2年間要するために2026年度（令和8年度）に公表決定します。民営化方式の場合は、原則土地は無償貸与、建物は無償譲渡となりますが、認可基準の変更等により、現在地での保育ができなくなる可能性もあります。

早期に方向性を定めることが求められています。

(4)保育園の拡充の検討——「もう一つ保育園を」

少子化のなかで待機児童は減少してきました。今後は3歳未満児を含めて希望するすべての子どもが入所できるような制度が検討されるでしょう。そうした状況の変化にも対応しながら、当法人としては、次のような基準で新規園拡充（もう一つ保育園を！）に柔軟に対応していきます。

ア．行政の責任で公有地を確保し、建設する認可保育所であること。

イ．既存の3園運営と機動的に連携ができる範囲にある保育所であること。

ウ．プロポーザルは第三者の評価機関であり、近隣住民もプロポーザルのプレゼンテーションなどに参加できるなど透明性が確保されていること。

——以上の目標は上石神井保育園の受託決定により実現しました。今後は「上石神井保育園の本委託と安定的運営」の項目として差し替えていきます。

(5)法人内施設の人事異動について

かねてより懸案であった法人施設の人事異動制度については4園になったことで現在就業規則の統一基準づくりを進めています。

それぞれの園は歴史的な成り立ちが異なるため、保育の方法や労働条件などが大きく異なります。就業規則の統一化は時間がかかることが予想されますが、各園の職員の合意をめざして制度の検討をすすめていきます。

(6)法人役員等の円滑な継承

評議員及び理事等役員は2025年度定時評議員会終結時点で任期満了になり、改選が必要です。社会福祉法人の役割と業務の複雑化が進む中で、評議員会及び理事会役員等の円滑な継承とその準備が求められています。そのためにも園長の任期（1期5年、最長3期15年）を規定に基づいてすすめることを基本とします。

2025年は大きな節目の年になります。計画的かつ円滑な役員等の継承に努めます。

以上